

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Le traitement des données relatives à la santé dans le cadre du contrat de travail

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin Social

Publication date:
2007

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2007, 'Le traitement des données relatives à la santé dans le cadre du contrat de travail: partie 2'
Bulletin Social, Numéro 361, p. 6.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



La nullité du préavis (partie 1)

La nullité du préavis et ses conséquences sont certainement une des questions qui demeure la plus épineuse en matière de droit du travail. Nous allons l'examiner en 2 temps : dans un premier article, nous commenterons un arrêt de la Cour de cassation du 30 mai 2005 et, dans un article à venir, les conséquences plus générales qu'il est possible d'en tirer.

D'emblée, on rappellera que la mention du début et de la durée du préavis dans la lettre de congé, ainsi que le mode de notification du congé, sont prescrits par le législateur, à peine de nullité¹. Par contre, ne sont pas sanctionnés par la nullité une date de prise de cours erronée² ou une durée de préavis trop courte³, problème qui se résoudra par le paiement d'une indemnité de préavis complémentaire⁴.

En toute hypothèse, il est clair que la nullité du préavis n'affecte pas la validité du congé⁵, ce qui signifie que la rupture du contrat est quant à elle bien acquise. Ainsi, en cas de remise d'un écrit de la main à la main, le préavis est nul, mais le congé est acquis⁶.

La Cour de cassation avait à connaître du problème suivant :

- par lettre du 19 mai 1998, le travailleur a présenté sa démission en relevant qu'il espérait un règlement rapide et correct de l'affaire en vue d'un prompt départ : sans délai de préavis, la notification est nulle
- postérieurement au congé du 19 mai 1998, les parties ont poursuivi en fait l'exécution du contrat jusqu'au 12 juin 1998
- le 12 juin 1998, après un délai de réflexion raisonnable, la défenderesse a invoqué la nullité du préavis et le congé immédiat.

La Cour de cassation considère que « la nullité du préavis affectant le délai du congé, le contrat de travail prend en principe immédiatement fin, même si la lettre de congé mentionne une date ultérieure » mais que, « toutefois, l'attitude adoptée tant par l'employeur que par le travailleur postérieurement à la notification d'un préavis irrégulier par laquelle ils donnent à penser que le congé n'est pas immédiat ne couvre pas la nullité du préavis mais permet de considérer, après un délai raisonnable, qu'ils ont renoncé à leur droit de se prévaloir du congé immédiat ; que, dans ces circonstances, l'exécution du contrat de travail est poursuivie jusqu'à ce qu'il y soit autrement mis fin ».

Si la nullité est invoquée, la Cour de Cassation considère donc que le contrat n'est pas rompu au jour de la démission nulle, ce qui serait pourtant la logique, compte tenu du principe qui veut que la nullité du préavis n'affecte pas le congé, mais le jour où l'autre partie invoque la nullité.

Le sort d'un préavis nul dépend donc de la nature de la nullité (relative ou absolue) et de l'attitude de celui qui reçoit le congé. Nous y reviendrons.

■ Steve Gilson

Avocat au barreau de Namur

Assistant à la faculté de Droit de l'U.C.L.
Chargé de cours à l'I.C.H.E.C et au C.P.F.B.

¹ Art. 32, § 1^{er}, 2, 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978

² C. T. Brix, 6 janvier 1981, R.D.S., 1982, p. 146

³ C. T. Anvers, 25 octobre 1977, J.T.T., 1978, p. 27

⁴ Cass., 3 mai 1982, R.W., 1983-84, p. 569

⁵ Cass., 23 mars 1981, J.T.T., 1981, p. 240

⁶ Cass., 14 décembre 1992, J.T.T., 1993, p. 226

Social

Le traitement des données relatives à la santé dans le cadre du contrat de travail (partie 2)

Comme nous le soulignons dans le précédent numéro du Bulletin social, le traitement de données à caractère personnel relatives à la santé de ses travailleurs par l'employeur, non seulement n'est autorisé que dans les cas spécifiquement prévus par la loi mais il est, en outre, soumis à des conditions strictes.

Tout d'abord, le traitement des données relatives à la santé peut, sauf dans le cas d'un consentement écrit de la personne concernée ou lorsque le traitement est nécessaire pour la prévention d'un danger concret ou la répression d'une infraction pénale déterminée, uniquement être effectué sous la responsabilité d'un professionnel des soins de santé¹. La notion de « professionnel de la santé » n'a été définie ni dans la loi du 8 décembre 1992 ni dans un arrêté d'exécution. Selon l'exposé des motifs de la loi du 11 décembre 1998, ces termes renvoient « à un concept vaste qui fait référence à l'ensemble des personnes qui prestent des soins de santé à l'égard d'autres personnes dans l'exercice de leur profession »².

L'intervention d'un professionnel de la santé n'est, par contre, pas requise si le travailleur consent par écrit à ce que ce traitement ne soit pas effectué sous une telle responsabilité³. Il convient néanmoins de noter qu'en application de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, l'intervention du conseiller en prévention-médecin du travail est rendu obligatoire pour certains traitements de données médicales de sorte qu'il nous semble que l'employeur ne pourra se passer de l'intervention du conseiller en prévention-médecin du travail en faisant usage de l'exception du consentement.

L'employeur responsable du traitement doit, en outre, désigner les catégories de personnes ayant accès aux données et décrire de manière précise leur fonction par rapport au traitement des données⁴. Ceci n'oblige pas le responsable du traitement à désigner les personnes par leur nom mais plutôt à établir des profils d'accès (le personnel de tel service, par exemple). Cette liste doit être tenue à la disposition de la Commission de la Protection de la Vie Privée. De plus, les personnes traitant des données sensibles devront être tenues par une obligation de confidentialité qu'elle soit légale, statutaire ou, à défaut stipulée dans un contrat⁵.

Par ailleurs, les données relatives à la santé ne peuvent être collectées qu'à l'égard de la personne concernée⁶. Il est donc, en principe, interdit de se procurer de telles données auprès de tiers. La loi du 8 décembre 1992 n'autorise une telle collecte que lorsque le traitement est effectué dans le respect des conditions définies par la loi (en ce qui concerne la supervision par un professionnel des soins de santé) et par arrêté royal et dans la mesure où les données relatives à la santé sont nécessaires aux fins du traitement⁷ ou où la personne concernée n'est pas à même de fournir les données elle-même.

Le responsable du traitement est d'ailleurs tenu par des obligations additionnelles en matière d'information de la personne concernée ou de tiers. D'une part, il doit

indiquer soit lors de l'information, soit dans la déclaration à la Commission de la Protection de la Vie Privée, la base légale (article de la loi) sur laquelle il se fonde pour traiter les données sensibles⁸. En outre, dans l'hypothèse où le traitement de ces données est exclusivement autorisé moyennant le consentement écrit de la personne concernée, le responsable du traitement doit lui indiquer les motifs pour lesquels ses informations sont traitées ainsi que les catégories de personnes ayant accès à ses données⁹.

Enfin, notons que si l'arrêté royal du 13 février 2001 prévoit une exemption de déclaration à la Commission de la Protection de la Vie Privée pour les traitements visant exclusivement l'administration du personnel¹⁰ au service du ou travaillant pour le responsable de traitement, cette exemption ne s'applique plus dès que ces traitements se rapportent à des données sensibles¹¹. Les traitements relatifs à l'administration du personnel portant, en tout ou en partie, sur des données relatives à la santé doivent donc être déclarés à la Commission de la Protection de la Vie Privée. Le défaut de déclaration est d'ailleurs sanctionné pénalement¹².

■ Karen Rosier

Assistante aux FUNDP et chercheuse au CRID
Avocate au barreau de Namur

¹ Article 7 § 4 de la loi du 8 décembre 1992

² Projet de loi transposant la Directive 95/46/CE du 24 octobre 1995 du Parlement européen et du Conseil relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel, Exposé des motifs, Doc. Parl., Ch. Repr., sess. ord. 1997-1998, 1566/1-n° 1, p. 39 ; Th. LEONARD, « La protection des données à caractère personnel et l'entreprise » in Le guide juridique de l'entreprise, Titre XI, Livre 112.1, Bruxelles, 2^e éd., Kluwer, p. 36. La loi ne fournit pas de liste des professions médicales et paramédicales concernées. La question se pose de savoir si un psychologue peut être qualifié de professionnel des soins de santé. Preste-t-il des soins de santé ? Cette question est controversée (H. NYS, La médecine et le droit, Diegem, Kluwer, 1995, p. 29). Cette question peut revêtir un intérêt particulier dans l'hypothèse où des tests psychologiques devaient être mis en œuvre par l'employeur ou que l'employeur envisage d'offrir un service de soutien psychologique à ses employés par le biais d'un psychologue d'entreprise. L'intervention d'un psychologue suffirait-elle alors à remplir l'obligation de contrôle par un professionnel des soins de santé ?

³ Projet de loi transposant la Directive 95/46/CE du 24 octobre 1995 du Parlement européen et du Conseil relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel, Exposé des motifs, Doc. Parl., Ch. Repr., sess. ord. 1997-1998, 1566/1-n° 1, p. 38. Il est à noter qu'étonnamment le législateur n'a pas étendu les réserves énoncées à l'article 27 de l'arrêté royal du 13 février 2001 relatives à la possibilité de s'appuyer sur le consentement du travailleur pour traiter des données sensibles à l'hypothèse où l'employeur entend se passer de l'intervention d'un professionnel des soins de santé moyennant le consentement du travailleur.

⁴ Article 25, 1^{er} de l'arrêté royal du 13 février 2001

⁵ Article 25, 3^e de l'arrêté royal du 13 février 2001

⁶ Article 7, § 5 de la loi du 8 décembre 1992

⁷ Article 7, § 5 de la loi du 8 décembre 1992

⁸ Ce qui devrait de toute façon toujours être le cas en vertu de l'article 4, 3^e de la loi du 8 décembre 1992.

⁹ Article 25, 4^e de la loi du 8 décembre 1992

¹⁰ Article 26 de l'arrêté royal du 13 février 2001

¹¹ Une exception distincte est prévue à l'article 51 de l'arrêté royal du 13 février 2001 pour l'administration des salaires qui s'applique également aux traitements portant sur données relatives à la santé. La frontière entre l'administration des salaires et la gestion du personnel n'est cependant pas claire.

¹² Article 52 de l'arrêté royal du 13 février 2001

¹³ Article 39, 7^e de la loi du 8 décembre 1992